

**PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN PADA BIDANG PELATIHAN
DAN PRODUKTIVITAS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KOTA DUMAI**

Oleh :

Ardiansyah Maulana

E-Mail : ardy.side@gmail.com

Pembimbing : H. Zulkarnaini, S.Sos, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Training which is done by the Employment and Transmigration Department of Dumai must be fit to the general training in order to produce the quality human resources. The Development of Employment in training and productivity section of employment and transmigration of Dumai is good because they provide the training based on the society's demand and the burs effect. So that it produce the competence of human resources. The facilities Employment and Transmigration Department of Dumai are good enough and the chosen instructor are chosed by their competencies. The purpose of this research is to know the development of the Employment on training and productivity section at Employment and Transmigration of Dumai and find out factors which influence it.

This research used theory of Werther & Davis says that development is defined by indicators of preparation, taken out, selection, development, treatment, and using. This research is classified as qualitative descriptive, the technique of collecting data in this research through observation and interview from everyone who are involved as informen.

The result of this research shows that the development of Employment of Training and Productivity Section of Department of Employment and Transmigration of Dumai runs well. This is proved from the application of training based on the society's demand and the needs of the market. Starting from recruitments, selection, and the chosen instructor and the activities of the tng. Factors which influences of the Development of Employment Training and Productity at Department of Employment and Transmigration of Dumai is finansial.

Key words: Employment, Training, Employment Department

PENDAHULUAN

Perubahan rezim di Indonesia, sebagai amanat reformasi telah mendorong terselenggaranya pemerintah yang demokratis, transparan dan menjunjung tinggi akuntabilitas publik. Kesenjangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah diatasi melalui desentralisasi. Hal tersebut ditandai dengan di berlakunya Undang Undang No. 32/2004 tentang Otonomi Daerah yang kemudian diubah menjadi Undang Undang No. 23/2014. Pelaksanaan otonomi daerah telah diberikan keleluasaan kepada daerah dalam menyelenggarakan pemerintah termasuk diantaranya dalam pemberian ruang bagi partisipasi publik. Penyelenggaraan otonomi bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik (public service) dan memajukan otonomi daerah. Otonomi harus memperhatikan prinsip – prinsip demokrasi, peran serta masyarakat (Public Participation), pemerataan dan penyelenggaraan otonomi memajukan suatu daerah, pembangunan tidak hanya menjadi beban dan tanggung jawab pemerintah, tetapi juga menjadi tanggung jawab pihak swasta dan masyarakat

Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu faktor pembangunan yang layak mendapat perhatian serius oleh pemerintah, karena dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sektor ini dinilai cukup berpotensi dalam

meningkatkan perekonomian rakyat. Dengan meningkatnya perekonomian masyarakat maka perekonomian sebuah Negara pun akan meningkat.

Masalah ketenagakerjaan umumnya berkaitan dengan sempitnya peluang kerja, tingginya angka pengangguran, rendahnya kemampuan SDM tenaga kerja, rendahnya tingkat gaji, serta jaminan sosial yang nyaris tidak ada. Meskipun terlihat adanya usaha dari pemerintah untuk menyelesaikan berbagai masalah ketenagakerjaan ini namun dalam kenyataannya seluruh kebijakan tersebut tidak menyentuh permasalahan mendasar dari berbagai krisis ini.

Kota Dumai memiliki tenaga kerja yang banyak hal ini terlihat dari banyak pencari kerja yang mengurus Kartu AK1 atau lebih dikenal dengan kartu kuning (Kartu Pencari kerja). Setiap warga Kota Dumai yang ingin mencari kerja diwajibkan untuk mengurus kartu pencari kerja (AK.1) / kartu kuning, karena salah satu syarat untuk memperoleh pekerjaan adalah memiliki kartu pencari kerja (AK.1) / kartu kuning yang dikeluarkan oleh instansi terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Dumai. Proses penyelesaian pengurusan nya sangat mudah selama persyaratan dan mekanisme pengajuan diikuti dengan prosedur yang berlaku. Pada tahun 2015 antusias masyarakat sangat tinggi dalam pengurusan Kartu Pencari Kerja Untuk lebih lanjut bisa dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Pencari Kerja yang Terdaftar pada Disnakertrans Kota Dumai

Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
	Lk	Pr	
2015	3461	1757	5218

Sumber : Disnakertrans Kota Dumai

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat pencari kerja yang terdaftar di Disnakertrans Kota Dumai sangat tinggi, terhitung dari bulan Januari hingga Desember tahun 2015 terdapat sebanyak 3461 orang laki - laki dan 1757 Perempuan terdaftar berdasarkan perhitungan dari jumlah kartu Kartu pencari kerja (AK1) /Kartu Kuning. tingginya tingkat pencari kerja tentu saja akan membuat Kota Dumai tidak akan kekurangan tenaga kerja untuk mengisi lapangan kerja yang tersedia, serta tidak perlu mendatangkan tenaga kerja dari luar daerah untuk mengisi jenis pekerjaan yang ada. Dengan menggunakan tenaga kerja lokal yang melimpah yang ada di Kota Dumai tentunya akan berdampak baik bagi pembangunan daerah dan juga banyak nya jumlah tenaga kerja akan berdampak pada lajunya pertumbuhan ekonomi di Kota Dumai

Kota Dumai berkembang pesat ditandai dengan munculnya perusahaan dengan skala kecil, menengah dan besar, tentunya akan membuka peluang lapangan kerja yang banyak. Namun yang terjadi malah banyak nya pengangguran di Kota Dumai karena daya serap tenaga kerja yang sedikit dan Kurang

nya tenaga kerja professional yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Tabel 1.2 Realisasi Penempatan Tenaga Kerja

Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
	Lk	Pr	
2015	829	124	1053

Sumber : Disnakertrans Kota Dumai

Berdasarkan Berdasarkan Tabel 1.2 dapat di diketahui pada tahun 2015 realisasi lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja di Kota Dumai berjumlah 1053 Orang dengan rincian sebanyak 829 orang laki – laki dan 124 orang Perempuan. Jumlah pencari kerja yang terdaftar berdasarkan Kartu Pencari Kerja AK.1 dan jumlah penempatan tenaga kerja jelas terlihat perbandingan sangat besar, dari total 5218 orang yang terdaftar pada tahun 2015 hanya 1053 orang saja yang dapat di pekerjaan, sedangkan sebanyak 4165 orang yang tidak mendapatkan pekerjaan terpaksa menjadi pengangguran. Hal ini tentu saja menjadi permasalahan yang harus dihadapi,

Pemerintah Kota Dumai telah menyiapkan kegiatan pelatihan kerja untuk meningkatkan Skill dan kompetensi diri sesuai kebutuhan para pelaku industri yang tersedia guna menanggulangi pengangguran yang ada di Kota Dumai. Ada pun pelatihan dengan menggunakan dana APBD tahun 2016, Disnakertrans Kota Dumai akan melakukan pelatihan kerja kepada 112 orang meliputi pelatihan Welder spesifikasi, Boiler sertifikasi,

pelatihan salon, pelatihan menjahit, border, lokomotif dan pelatihan Instalasi Listrik.

Berdasarkan dari uraian yang dituangkan dalam latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pembangunan Ketenagakerjaan Pada Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai ?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi Pembangunan Ketenagakerjaan Pada Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai ?

Tujuan Penulisan ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Pembangunan Ketenagakerjaan Pada Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai

KONSEP TEORI

Dalam Rangka teori ini penulis akan mengemukakan beberapa teori yang akan mendukung permasalahan yang akan dibahas. **Amstrong (1997)** mengatakan pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Namun menurut **Papayungan (1995)** Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses

peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat.

Menurut **Wayne dan Awad (1981)** Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi.

Handoko (1998) Meskipun program orientasi pengembangan ini memakan waktu dan dana, semua organisasi mempunyai keharusan untuk melaksanakannya, dan menyebut biaya-biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia. Ada dua tujuan utama dalam hal ini, pertama, pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian, sehingga dapat memegang tanggung jawab dimasa yang akan datang. Kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia secara umum adalah tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi. Berbagai kegiatan tersebut antara lain :

- a. Persiapan dan Penarikan
- b. Seleksi
- c. Pengembangan
- d. Pemeliharaan
- e. Penggunaan

Menurut pendapat **Djojohadikusumo (1987)** mengenai arti tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja. **Mulyadi (2003)** menyatakan tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Menurut **Suprihanto (1988)** pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan megutamakan pembinaan, kejujuran dan ketrampilan. **Siagian (1983)** memberikan pengertian terhadap kedua istilah itu : Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang yang lain dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah juga proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu

Hadari Nawawi (1997) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah diskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. penelitian diskriptif yaitu menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek, baik seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain sebagainya, serta didasarkan atas hasil observasi yang dilaksanakan serta memberikan argumentasi terhadap apa yang ditemukan dilapangan dan dihubungkan dengan konsep teori, yaitu tentang Pembangunan Ketenagakerjaan Pada Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kota Dumai.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai. Pemilihan lokasi penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pembangunan Ketenagakerjaan di Kota Dumai

Informan penelitian yaitu subjek atau seseorang yang mempunyai pengetahuan (informasi) tentang objek (sasaran) penelitian, yang lazimnya berkaitan dengan sifat atau keadaan kelembagaan,

masyarakat. Informan penelitian menggunakan metode *Snowball Sampling* adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil kemudian membesar. *Key informan* adalah Kepala Dinas Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Peserta Pelatihan Kerja.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Data primer ini yaitu data mengenai Pembangunan ketengakerjaan diperoleh secara langsung dari informen. Data primer dalam penelitian ini adalah data hasil wawancara dan obsarversi langsung mengenai tentang Pembangunan Ketenagakerjaan di Kota Dumai.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari peneliti dari berbagai sumber yang telah ada yang dapat menunjukkan objek yang diteliti berupa: keadaan Pembangunan Ketenagakerjaan di Kota Dumai, struktur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai, literatur – literatur, peraturan perundang-undangan yang berlaku, skripsi, dan tesis serta informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

Metode pengambilan data adalah tatancara atau teknik

pencarian data, baik yang berasal dari objek penelitian. untuk memperoleh data yang diinginkan dalam penelitian ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan cara, yaitu;

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada informen yang berhubungan dengan penelitian, baik secara struktur maupun tidak terstruktur guna untuk mendapat informasi yang diinginkan oleh peneliti.

2. Obsarvarsi

Peneliti mengamati lapangan, yaitu turun secara langsung kelapangan untuk mengetahui atau mengamati gejala-gejala apa yang terjadi dilapangan.

3. Dokumentasi

Merupakan studi yang dilakukan dengan mengumpulkan data melalui catatan, arsip yang ada pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai. Guna untuk mendapatkan informasi untuk hasil penelitian penulis. Dokumentasi dilakukan dengan pihak Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Dumai.

Dalam menganalisi data yang peneliti peroleh data primer maupun data sekunder, peneliti menggunakan teknik diskriptif kualitatif, yaitu dengan mengumpulkan data, mengklafikasikan, menghubungkan dengan teori yang berhubungan dengn masalah kemudian mearik kesimpulan untuk menentukan hasil berdasarkan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembangunan Ketenagakerjaan Pada Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai

Keberhasilan Pencapaian tujuan pembangunan nasional secara umum tidaklah lepas dari peran tenaga kerja sebagai faktor sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kompetensi dalam melakukan berbagai kegiatan, sehingga pembangunan bidang ketenagakerjaan perlu ditingkatkan melalui berbagai upaya perlindungan terhadap tenaga kerja. Tujuannya adalah menjamin hak hak dasar pekerja atau buruh untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan hidup keluarga secara layak menuju tercapainya kesejahteraan hidup yang diharapkan.

Sehubungan dengan maksud memberikan perlindungan bagi pekerja dalam menjalankan peranan yang diembannya, maka Pemerintah Daerah Kota Dumai telah menetapkan berbagai peraturan di bidang tenaga kerja, diantaranya Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan sebagai implementasi dari Bab V Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Pelatihan kerja di selenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Kebijakan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2004 tentang

Ketenagakerjaan tersebut telah ditetapkan pada tanggal 28 Juni 2004 dan diundangkan dalam lembaran Daerah Kota Dumai Nomor 31 Tahun 2004 Seri D Nomor 23.

Pelatihan Kerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja dan peningkatan produktivitas kerja. Sasaran pelatihan kerja adalah : Tenaga kerja, calon tenaga kerja, pencari kerja atau tenaga magang yang dibutuhkan oleh perusahaan atau untuk kepentingan usaha mandiri,

Satu Paket Pelaksanaan pelatihan kerja berlangsung selama 240 JPL (Jam Pelajaran) atau lebih kurang selama 30 hari, 1 paket pelatihan kerja biasanya berisikan 16 orang anggota. Pelatihan kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah langkah dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing, berikut beberapa pelatihan yang kerja yang telah terealisasi :

Tabel 3.1 Daftar Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2012 – 2016

Pelatih an	Tahun				
	201 2	201 3	201 4	201 5	201 6
Kompu ter	20	-	-	-	-
Teknisi HP	20	-	-	-	-
Boiler	-	20	-	-	16
Alat Berat	-	20	-	16	-
Las Listrik	-	16	16	16	32
Instalas i	-	-	-	-	16

Listrik					
Menjahit	-	-	32	-	16
Salon	-	-	16	-	16
Bordir	20	-	32	-	16
	60	56	96	32	112

Sumber : Disnakertrans Kota Dumai

Berdasarkan tabel 3.1 diketahui bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai berjumlah 9 pelatihan yaitu : Pelatihan Komputer, Pelatihan Teknisi Hp, Pelatihan Boiler, Pelatihan Alat Berat, Pelatihan Las Listrik, Pelatihan Instalasi Listrik, Pelatihan Menjahit, Pelatihan Salon dan Pelatihan Bordir. Pelatihan Las Listrik menjadi jenis pelatihan yang selalu dilaksanakan terhitung dari tahun 2013 hingga 2016 dengan jumlah peserta yang meningkat.

Pada tahun 2012 dilaksanakan 3 jenis pelatihan yang terdiri dari Pelatihan Komputer, Pelatihan Teknisi Hp dan Pelatihan Bordir, yang masing masing terdiri dari 20 orang peserta pelatihan dengan total keseluruhan 60 orang. Pada tahun selanjutnya tahun 2013 dilaksanakan juga 3 jenis pelatihan yang terdiri dari Pelatihan Boiler sebanyak 20 orang, pelatihan Alat Berat sebanyak 20 orang dan Pelatihan Las Listrik sebanyak 16 orang dengan total keseluruhan peserta pelatihan sebanyak 56 orang. Tahun 2014 pelaksanaan pelatihan kerja yang dilaksanakan sebanyak 4 jenis pelatihan yang terdiri dari pelatihan Las Listrik sebanyak 16 orang, pelatihan Menjahit sebanyak 32 orang, pelatihan Salon sebanyak 16 orang dan pelatihan Bordir

sebanyak 32 orang, dengan total keseluruhan sebanyak 96 orang peserta pelatihan melebihi jumlah tahun sebelumnya. Tahun 2015 merupakan tahun yang jumlah pelatihan yang lebih sedikit dari tahun sebelumnya hanya 32 orang yang mengikuti pelatihan kerja yang terdiri dari 2 jenis pelatihan yaitu pelatihan Alat Berat dan Pelatihan Las Listrik masing masing terdiri dari 16 orang peserta pelatihan.

Tahun 2016 terjadi peningkatan yang signifikan dengan jumlah peserta pelatihan yang jumlahnya mencapai 112 orang, yang terdiri dari 6 jenis pelatihan yaitu : pelatihan Boiler sebanyak 16 orang, pelatihan Las Listrik sebanyak 32 orang, pelatihan Instalansi Listrik sebanyak 16 orang, pelatihan Menjahit sebanyak 16 orang, pelatihan Salon sebanyak 16 orang dan pelatihan Bordir sebanyak 16 orang. Hal ini merupakan pencapaian yang sangat baik dalam 5 tahun terakhir, tingginya angka pelatihan kerja membuktikan tingginya antusias masyarakat dalam mencari pekerjaan dan kebutuhan pasar kerja akan tenaga kerja terampil.

Pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai terlihat bahwa jumlah pelatihan yg tergolong sedikit hanya 16 orang dalam satu paket pelatihan. hal tersebut dikarenakan keterbatasan dana APBD yang digunakan sebagai anggaran untuk pelaksanaan pelatihan kerja.

Setelah mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai Jumlah peserta yang bekerja dan tidak bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Data Jumlah Peserta Pelatihan yang Bekerja dan Belum Bekerja

Uraian	Tahun			
	2012	2013	2014	2015
Bekerja	36	36	74	32
Belum Bekerja	24	20	22	0
Total	60	56	96	32

Sumber : Disnakertrans Kota Dumai Tahun 2016

Dari tabel 3.2 dapat terlihat bahwa pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai telah membuahkan hasil, setiap tahun nya lebih dari 50% dari Peserta Pelatihan telah menyelesaikan pelatihan nya berhasil mendapatkan pekerjaan, Pada tahun 2012 sebanyak 36 orang dari 60 peserta yang mengikuti pelatihan telah berstatus bekerja dan 24 orang sisanya belum mendapatkan pekerjaan. Selanjutnya pada tahun 2013 jumlah peserta pelatihan sebanyak 56 orang, 36 orang diantara nya sudah bekerja dan 20 orang lainnya masih mencari pekerjaan. Pada tahun 2014 peserta pelatihan yang sudah bekerja sebanyak 74 orang dari 96 orang total peserta pelatihan, sedangkan 22 orang lain nya masih berstatus belum bekerja. Tahun 2015 merupakan tahun yang

paling sedikit menyerap peserta pelatihan kerja dan juga tahun yang hanya melaksanakan 2 jenis pelatihan dengan total peserta sebanyak 32 orang, akan tetapi ditahun 2015 sebanyak 32 orang telah berstatus bekerja. Ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang dilaksanakan pada tahun 2015 telah berhasil 100%. Hal ini tentunya sangat membanggakan karena tujuan diadakannya pelatihan kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, professional dan mampu berwirausaha sendiri.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Pembangunan Ketenagakerjaan Pada Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai

Faktor faktor yang mempengaruhi Pembangunan Ketenagakerjaan Pada Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai adalah masalah Dana / Anggaran dan Sumber Daya Manusia. Hal ini disampaikan oleh Kepala Disnakertrans :

a. Dana / Anggaran
Pembangunan

ketenagakerjaan yang ada di Kota Dumai saat ini sudah berjalan dengan baik, setiap tahun selalu kita adakan pelatihan kerja, instruktur pelatihan berkompeten, sarana dan prasarana dalam kondisi yang baik. Masalah dana yang suli karena sudah ditetapkan, jadi serapan peserta pelatihan tidak maksimal, terbatas karena dana

Masalah Pelatihan Kerja yang dilaksanakan nya oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai hanya Dana untuk pelatihan kerja, instruktur, sarana dan prasarana semua tersedia, dan terawat dengan baik, karena keterbatasan dana pelatihan jadi tidak efektif dari segi jumlah peserta.

Pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh pihak Dinas menggunakan Dana / Anggaran yang berasal dari APBD Kota Dumai, Dana / anggaran yang terbatas mengakibatkan peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan dibatasi jumlah nya hanya 16 orang dalam 1 paket pelatihan. Hal ini menyebabkan tidak meratanya porsi yang diberikan kepada setiap Kelurahan Kota Dumai yang Berjumlah 33 kelurahan. Menyikapi hal ini pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai menggunakan sistem Area atau Ring, dimana posisi perusahaan beroperasi menentukan kelurahan yang akan mendapatkan pelatihan dan dilaksanakan bergiliran setiap tahun nya. Hal ini disampaikan oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas :

b. Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia dapat terlihat dari bagaimana iya berkembang dan beradaptasi dengan suatu hal yang baru. Daya tangkap setiap individu berbeda dalam menerima

perubahan yang menjadikan lamban dalam menerima pelatihan kerja. Hal ini lah yang menjadi permasalahan baru dibidang ketenagakerjaan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya Pembangunan Ketenagakerjaan Pada Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pembangunan Ketenagakerjaan Pada Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai sudah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan dengan meningkatnya jumlah peserta pelatihan dari tahun ke tahun dan banyak nya peserta pelatihan yang sudah bekerja melebihi 50% setiap tahunnya.
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi perkembangan Pembangunan Ketenagakerjaan pada Bidang pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai adalah Dana dan Sumber Daya Manusia. Dana Pelatihan kerja berasal dari APBD, Kecil nya

anggaran yang ditetapkan membuat pelatihan yang dilaksanakan tidak maksimal dari segi jumlah peserta pelatihan. Daya tangkap setiap individu berbeda dalam menerima perubahan yang menjadikan lamban dalam menerima pelatihan kerja.

sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Hal ini sangat berkaitan erat dengan Dumai sebagai Kota Pengantin Berseri. Pengantin (Pelabuhan, Perdagangan, Tourism dan Industri) Berseri (Bersih, Semarak, Rukun dan Indah).

B. Saran

Dari Kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai disarankan lebih sering/ selalu melaksanakan pelatihan kerja dalam usaha nya meningkatkan tenaga kerja terampil dan menambah jenis – jenis pelatihan yang diadakan sebagai persiapan berwirausaha sendiri untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Kota Dumai
2. Memaksimalkan sosialisasi tentang pelaksanaan pelatihan yang diadakan agar mencakup lebih banyak masyarakat yang mendapatkan pelatihan kerja.
3. Pemerintah Kota Dumai lebih meningkat anggaran untuk pelatihan kerja yang di selenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai sebagai salah satu upaya peningkatan

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih Bahasa. Sofyan Cikmat dan Haryono.* Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Djojohadikusumo, Sumitro. 1987. *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Pembangunan.* Jakarta : Bagian Penerbitan LP3ES.
- Hani, Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen Personalisa dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE.
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia – Dalam Perspektif Pembangunan.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Gajah Mada Universitas Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Rineka Cipta.

- Papayungan, M.M. 1995. *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*. Bandung : Mizan.
- Randal S. Schuler & Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad ke-21*. Jakarta : Erlangga
- Ritonga, M.T & Yoga Firdaus. 2007. *Ekonomi Untuk SMA kelas X*. Jakarta : Phibeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 1983. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI
- Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sumantri, S. 2000. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Fakultas Psikologi Unpad.
- Sumarsono, Sony. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suprihanto, John. 1988. *Manajemen Modal Kerja*. Yogyakarta : BBPE.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Keuangan, Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta : Ekonisia
- Wayne Cascio K. & Awad A. Yulk. 1981. *Human Resources Management: An Information System Approach*. Virginia : Reston Publishing Company. Inc
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hill, Inc. USA.
- Wijaya, A.W. 1990. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar, Edisi II, Cetakan 2*. Jakarta : CV Rajawali Pers.
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 10 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai
- Badan Pusat Statistik Kota Dumai